



# COMUNE DI SESTU

(CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2019-2021

(TESTO INTEGRATO CON MODIFICHE APPROVATE IN VIA DEFINITIVA IN DATA 11/11/2021)

### INDICE

#### **Titolo I – Disposizioni generali**

##### Capo I – Disposizioni generali

- Art. 1 [Quadro normativo e contrattuale](#)
- Art. 2 [Ambito di applicazione, decorrenza, validità](#)
- Art. 3 [Verifica dello stato di attuazione del contratto](#)
- Art. 4 [Interpretazione autentica](#)

#### **Titolo II – Trattamento economico del personale**

##### Capo I – Risorse e premialità

- Art. 5 [Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata](#)
- Art. 6 [Strumenti di premialità](#)

##### Capo II – Criteri di ripartizione delle risorse e premi correlati alla performance

- Art. 7 [Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse](#)
- Art. 8 [Premi correlati alla performance](#)

##### Capo III – Progressioni economiche

- Art. 9 [Principi generali](#)
- Art.-9bis [Procedure](#)
- Art.9-ter [Requisiti di partecipazione](#)
- Art.9-quater [Parametri e graduatorie](#)
- Art.9-quinquies [Attribuzione delle progressioni](#)

#### Capo IV - Compensi relativi alle indennità o derivanti da specifiche disposizioni di legge

- Art.10 [Principi generali](#)
- Art.11 [Indennità condizioni lavoro \(art.70 bis – CCNL 21/05/2018\)](#)
- Art.12 [Indennità specifiche responsabilità \(art.70 quinquies – CCNL 21/05/2018\)](#)
- Art.13 [Compensi di cui all'articolo 43 della legge n.449/1997 \(sponsorizzazioni\)](#)
- Art.14 [Compensi di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g\), CCNL 21/05/2018](#)
- Art.15 [Compensi per i messi notificatori ex articolo 54 del CCNL del 14/09/2000](#)

#### Capo V – Polizia locale

- Art.16 [Prestazioni in occasione di attività ed iniziative di carattere privato](#)
- Art.17 [Proventi delle violazioni al Codice della Strada](#)
- Art.18 [Indennità di servizio esterno](#)
- Art.19 [Indennità di funzione](#)

#### Capo VI – Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

- Art.20 [Criteri generali retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative](#)

### **Titolo III – Altre disposizioni ed istituti**

#### Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro

- Art.21 [Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale](#)
- Art.22 [Reperibilità](#)
- Art.23 [Turnazioni](#)
- Art.24 [Lavoro straordinario e banca delle ore](#)
- Art.25 [Orario massimo di lavoro settimanale](#)
- Art.26 [Flessibilità dell'orario di lavoro](#)

#### Capo II – Discipline particolari

- Art.27 [Salario accessorio del personale a tempo parziale](#)
- Art.28 [Salario accessorio del personale a tempo determinato](#)
- Art.29 [Personale comandato](#)
- Art.30 [Clausola di rinvio](#)

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2019-2021**

(TESTO INTEGRATO CON MODIFICHE APPROVATE IN VIA DEFINITIVA IN DATA 11/11/2021)

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) normativo si inserisce nel contesto normativo vigente, all'interno della cornice prevista dall'articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001 e secondo le previsioni inserite nel Capo II del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21/05/2018.
2. Il presente contratto va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari, con particolare riferimento a quanto previsto:
  - a) dal decreto legislativo n.165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", artt.2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - b) dal decreto legislativo n.150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", artt.16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta n.69/2011 e ss.mm.ii.;
  - d) dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera di Giunta n.129/2018.

#### **Art. 2 – Ambito di applicazione, decorrenza, validità**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, salvo quanto specificatamente previsto per i singoli istituti.
2. Salvo quanto eventualmente previsto per le singole disposizioni contrattuali, il presente CCDI esplica i suoi effetti a decorrere dal 01/01/2019.
3. Sono in ogni caso fatti salvi gli effetti giuridici ed economici maturati dal personale dipendente nel corso del 2019 in applicazione del previgente CCDI del 30/07/2013, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del medesimo, se ed in quanto compatibili con il presente e se ed in quanto compatibili con le nuove disposizioni contrattuali del CCNL del 21/05/2018.
4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018 possono essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti; in tal senso, le parti concordano che

l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire di norma entro il mese di marzo di ciascun anno.

5. Secondo quanto previsto dall'articolo 8, comma 7, del CCNL del 21/05/2018 il presente CCDI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (c.d. ultravigenza), salvo intervengano contrastanti norme di legge o disposizioni contrattuali nazionali, nel qual caso il CCDI esplicherà i suoi effetti limitatamente alle clausole compatibili con le intervenute disposizioni.

### **Art. 3 – Verifica dello stato di attuazione del contratto**

1. Con cadenza almeno annuale le parti firmatarie verificano lo stato di attuazione del presente CCDI.
2. Le verifiche di cui al comma 1 sono effettuate in appositi incontri tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale; detti incontri sono promossi d'Ufficio dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o sono fissati da quest'ultimo, salvo giustificati impedimenti, entro 10 giorni dalla specifica richiesta avanzata dalla delegazione sindacale.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica**

1. Le clausole del presente CCDI possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5, del CCNL 21/05/2018.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure previste dall'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, ovvero sin dall'inizio della vigenza del presente contratto integrativo.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni, alla produttività e ai vari istituti contrattuali previsti dal Contratto collettivo è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede di norma entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione.
2. Il fondo annuale delle risorse decentrate, destinato alle finalità di cui al precedente comma 1, è determinato sulla base dell'attuale previsione dell'articolo 67 del CCNL del 21/05/2018.
3. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'articolo 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017 o di analoghe disposizioni di legge limitanti gli importi del salario accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni o della spesa complessiva per il personale dipendente.

4. L'Amministrazione, nell'ambito dell'informazione prevista dall'articolo 4 del CCNL del 21/05/2018, trasmette alle organizzazioni sindacali rappresentative, per il tramite dell'Ufficio competente in materia di personale, la determinazione di costituzione del fondo delle risorse decentrate di norma entro 10 giorni dalla sua adozione.
5. Secondo la previsione di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione rende disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
  - a) quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004;
  - b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 06/07/1995;
  - c) le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs. n.75/2017;
  - d) le eventuali risorse residue di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
  - b) premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/05/2018;
  - c) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'articolo 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

### **CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE**

#### **Art. 7 – Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla

base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali e prerogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. In ogni caso, secondo la previsione di cui all'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 in sede di contrattazione annuale la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'articolo 67, comma 3 (escluse le risorse indicate dalle lettere c, f, g), costituite da:
- a) le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;

- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dagli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- d) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;
- e) dall'eventuale integrazione della componente variabile del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997;
- f) dalle eventuali risorse stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione);

deve essere destinata ai trattamenti economici di cui all'articolo 68, comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), ovvero:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater.
4. Almeno il 30% delle risorse di cui al precedente comma 3 deve essere destinato alla performance individuale.

#### **Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. In ossequio alla previsione di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n.150/09 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, il Comune di Sestu valuta annualmente la performance organizzativa e individuale del proprio personale, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato su parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione.
2. Le risorse destinate alla performance sono individuate dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali disciplinati, fermo restando il rispetto delle percentuali minime indicate nel precedente articolo 7, commi 3 e 4.
3. Come previsto nel manuale di valutazione dell'Ente l'esito complessivo della performance individuale è determinato dalla performance organizzativa di cui all'articolo 68, comma 2, lettera a), del CCNL 21/05/2018, a cui è attribuito un peso relativo del 60% e dalla performance per obiettivi esecutivi e comportamenti ex articolo 68, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018, a cui è attribuito un peso relativo del 40%.
4. Possono accedere al premio di produttività i dipendenti che abbiano conseguito

per la performance individuale una valutazione pari ad almeno il 60%; l'importo del premio è calcolato secondo le specifiche seguenti:

- a) ai dipendenti che conseguano valutazioni uguali o superiori al 95% del punteggio è corrisposto il 100% del premio attribuibile individualmente;
- b) ai dipendenti che conseguano valutazioni comprese  $\geq 60\% \div \leq 94,99\%$  del punteggio è corrisposta l'equivalente percentuale del massimo premio attribuibile individualmente;
- c) ai dipendenti che conseguano valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al  $<60\%$  del punteggio attribuibile non è accordata alcuna premialità;

Gli eventuali residui che si dovessero creare nella distribuzione dei premi sono da imputare al bonus delle eccellenze di cui al successivo comma 6.

5. La determinazione del budget individuale potenziale previsto per la retribuzione accessoria collegata alla performance è determinata nel seguente modo:

- a) si prende a riferimento il seguente sistema parametrico legato alla categoria di appartenenza:
  - categoria A – parametro 100;
  - categorie B1/B3 – parametro 106;
  - categoria C – parametro 118;
  - categoria D – parametro 130;
- b) si determina il budget teorico per dipendente di categoria nel seguente modo:

$$\frac{\text{Budget totale}}{(\text{N.ctg.A} \times 100) + (\text{N.ctg.B1/B3} \times 106) + (\text{N.ctg.C} \times 118) + (\text{N.ctg.D} \times 130)} = \text{Coefficiente}$$

Coefficiente x parametro ctg. = budget teorico individuale di categoria

6. Come previsto dall'articolo 69 del CCNL 21/05/2018 è definita la fascia delle eccellenze, a cui è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, in cui rientra una percentuale del personale compresa tra il 10% e il 20% (con arrotondamento all'unità superiore) meglio valutato a livello di Ente; in sede di prima applicazione trova applicazione la percentuale del 10%, suscettibile di modificazioni in sede di accordi annuali; in ogni caso l'accesso alla fascia delle eccellenze richiede il possesso di una valutazione uguale o superiore al 95%; in caso di ex equo nell'ultima posizione utile per l'accesso alla fascia delle eccellenze, sono ammessi alla stessa tutti i dipendenti aventi riportato la stessa valutazione utile a tal fine.
7. I dipendenti in regime di part-time concorrono al premio per la performance in proporzione alla percentuale di part-time; al personale avente prestato servizio per una sola parte dell'anno compete la premialità in misura proporzionata al servizio effettivamente prestato.<sup>1</sup>
8. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative, a decorrere dagli emolumenti per le performance riferibili alle annualità dal 2021 in

<sup>1</sup> Comma modificato dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

poi, viene previsto un sistema di bilanciamento tra premi per la performance e altri incentivi specifici; il bilanciamento opera applicando il criterio di competenza per il premio relativo alla performance, mentre si utilizza il criterio per cassa per la quantificazione degli incentivi specifici nello stesso anno di riferimento; tale sistema prevede una detrazione progressiva da applicare alla retribuzione per la performance individuale ed organizzativa spettante al dipendente secondo i seguenti valori tabellari:<sup>2</sup>

#### Personale dei livelli

Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 500 a 1.000 €	20%	80%
Da 1.001 a 2.000 €	30%	70%
Oltre i 2.000	50%	50%

#### Posizioni organizzative

Importo incentivi	Decurtazione performance	Premio Performance spettante
Da 1.000 a 2.000 €	15%	85%
Oltre i 2.000 €	20%	80%

## CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### Art.9 – Principi generali

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
3. Ai fini della determinazione delle risorse, dei criteri, dei limiti e delle modalità per lo svolgimento delle progressioni economiche all'interno delle categorie trovano applicazione le disposizioni di cui ai successivi articoli 9-bis e seguenti.

### 9-bis – Procedure

1. Le procedure ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, ai sensi dell'articolo 16 del CCNL 21/05/2018, si conformano ai principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità e pari opportunità.

<sup>2</sup> Comma inserito dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

2. Nel limite delle correnti e disponibili risorse stabili del Fondo del salario accessorio, le parti valutano, in sede di definizione dell'accordo annuale di ripartizione delle stesse ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del CCNL 21/05/2018, l'opportunità di destinare una quota delle medesime al finanziamento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria contrattuale per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% del personale in servizio per ciascuna categoria alla data di decorrenza delle progressioni programmate, in possesso dei previsti requisiti, con eventuale arrotondamento all'unità inferiore nel caso in cui si determinino frazioni numeriche.
3. Nell'ambito della definizione delle quote di personale da ammettere alla procedura per il riconoscimento delle progressioni economiche, al fine di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti il budget complessivo è strutturato in modo da riconoscere per ciascuna categoria la stessa percentuale di progressioni in rapporto alla consistenza della medesima; nell'ambito della categoria "D", tenuto conto dei differenti manuali di valutazione dei soggetti incaricati della direzione dei settori dell'Ente ed il restante personale, nonché del conflitto di interesse in capo ai primi in quanto titolati alla valutazione dei secondi, la percentuale di cui al presente comma è riconosciuta distintamente e autonomamente ai due gruppi di soggetti.
4. Fatti salvi accordi annuali differenti, le progressioni economiche hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato l'accordo tra le parti che ne autorizza l'avvio del relativo processo di riconoscimento.
5. Laddove l'accordo ai sensi del precedente comma 2 preveda, per l'anno di riferimento, la destinazione di una quota parte delle risorse stabili alle progressioni economiche orizzontali, il Responsabile dell'Ufficio Personale procede al riconoscimento delle stesse alla decorrenza stabilita, sulla base delle graduatorie stilate per ciascuna categoria contrattuale, tenuto conto dei requisiti e dei parametri di cui ai successivi articoli 9-ter e 9-quater.

### **9-ter – Requisiti di partecipazione<sup>3</sup>**

1. Ai fini della partecipazione alle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria è necessario il possesso dei seguenti requisiti:
  - a) essere dipendenti del Comune di Sestu a tempo indeterminato alla data di decorrenza della prevista progressione economica;
  - b) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data di decorrenza della prevista progressione economica;
  - c) non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto decentrato integrativo di attivazione della procedura delle progressioni economiche;
2. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale del Comune; a tal fine l'Ufficio Personale acquisisce dal soggetto giuridico presso il quale il dipendente è comandato o distaccato tutte le informazioni necessarie all'ammissione e alla valutazione nell'ambito della

---

<sup>3</sup> Articolo inserito dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

procedura.

3. Il personale che alla data di decorrenza della programmata progressione economica risulti in aspettativa ai sensi degli articoli 90 o 110 del decreto legislativo n.267/2000 non è ammesso alla procedura.

#### **9-quater – Parametri e graduatorie<sup>4</sup>**

1. Ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, per ciascuna categoria (A, B, C, D) è predisposta una graduatoria di merito, all'interno della quale il posizionamento di ciascun dipendente è determinato dal punteggio conseguito per la performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto della progressione; nell'ambito della categoria "D" sono predisposte due distinte graduatorie: una prima composta dai soggetti che alla data di decorrenza della progressione non erano incaricati della direzione dei settori del Comune; la seconda costituita dai dipendenti che alla medesima data risultavano titolari di incarico di direzione.
2. Ai fini della individuazione dei punteggi della performance da prendere in considerazione per la predisposizione delle graduatorie di cui al comma precedente:
  - a) in caso di mancanza di una o più valutazioni per la performance nel triennio di riferimento, si tiene in ogni caso conto delle sole valutazioni disponibili; le valutazioni da prendere a riferimento sono solo quelle relative al rapporto contrattuale in essere con il Comune di Sestu, fatto salvo quanto previsto alla successiva lettera b);
  - b) per il personale transitato al Comune di Sestu in mobilità, sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse dall'Ente di provenienza per il periodo di appartenenza alla stessa categoria in cui concorre il dipendente e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente;
  - c) per il personale comandato o in distacco presso altri soggetti giuridici sono acquisite le eventuali schede di valutazione emesse da questi ultimi e le relative valutazioni sono riparametrate su base 100 nel caso siano espresse in scala differente;
  - d) per il soggetto appartenente alla categoria "D" che nel triennio da prendere a riferimento abbia conseguito per la stessa annualità due valutazioni, di cui una riferita all'esercizio dell'incarico di direzione di settore, è presa in considerazione la media delle stesse.
3. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti appartenenti alla stessa graduatoria, il relativo posizionamento è determinato accordando priorità, nell'ordine:
  - a) al dipendente che non abbia mai effettuato progressioni economiche all'interno della categoria ovvero al dipendente che abbia acquisito meno progressioni economiche all'interno della categoria;
  - b) al dipendente che abbia maggior anzianità di servizio presso il Comune di Sestu;
  - c) al dipendente più anziano.
4. Al termine del procedimento, le graduatorie sono approvate con provvedimento

<sup>4</sup> Articolo inserito dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

del Responsabile dell'Ufficio Personale.

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

### **9-quinquies – Attribuzione delle progressioni<sup>5</sup>**

1. Una volta approvate le graduatorie ai sensi del precedente articolo 9-quater, l'Ufficio Personale provvede, secondo l'ordine di posizionamento del personale, al riconoscimento delle progressioni economiche per ciascuna categoria prevista, con la decorrenza e nel rispetto dei contingenti stabiliti.
2. Nelle ipotesi in cui a seguito del riconoscimento delle progressioni ai sensi del precedente comma 1 residuo delle risorse rispetto a quelle preventivate, le stesse economie rientrano nella disponibilità del Fondo delle risorse decentrate per essere eventualmente destinate a successive tornate di progressioni orizzontali.

## **CAPO IV**

### **Compensi relativi alle indennità o derivanti da specifiche disposizioni di legge**

#### **Art.10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza dei funzionari responsabili dei settori all'interno dei quali il personale risulta essere incardinato.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di posizione organizzativa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni riportate nei singoli istituti contrattati.
9. Ai fini della certezza e della correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni

<sup>5</sup> Articolo inserito dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

riportate nel presente capo si applicano dal primo giorno del mese successivo a quello della avvenuta sottoscrizione definitiva del presente, trovando per il periodo previgente applicazione il precedente CCDI del 30/07/2013.

### **Art.11 – Indennità condizioni lavoro**

#### **(art.70 bis – CCNL 21/05/2018)**

1. Gli enti corrispondono un'unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate (comma 3);
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (comma 4);
  - c) implicanti il maneggio di valori (comma 5).
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La condizione di disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, per il verificarsi della quale vengono individuati i seguenti fattori rilevanti:
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, con orari significativamente diversi da quelli degli altri dipendenti di pari categoria e profilo professionale;  
la condizione deve ricorrere in maniera continuativa in base a specifiche disposizioni impartite dal Responsabile del Servizio;  
si conviene un'indennità di € 1,25 lordo al giorno;
  - b) prestazione per assistenza agli organi istituzionali, al di fuori del normale orario di lavoro, in ragione della non possibile esatta predeterminazione della prestazione lavorativa che verrà richiesta al dipendente:
    - si conviene un'indennità di € 10,00 lordi al giorno, comprensiva dell'eventuale sconfinamento dell'orario lavorativo alla giornata successiva, per ogni seduta del Consiglio comunale;
    - si conviene un'indennità di € 5,00 lordi al giorno, comprensiva dell'eventuale sconfinamento dell'orario lavorativo alla giornata successiva, per l'assistenza alle commissioni consiliari.
4. I fattori rilevanti di rischio, utili ai fini della corresponsione dell'indennità condizioni lavoro, vengono individuati come da elenco seguente:
  - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; l'indennità è in ogni caso esclusa per la mera guida di veicoli conducibili con la patente di guida di categoria B;
  - b) attività fisico/manuali che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Al ricorrere di uno o più dei suddetti fattori di rischio al dipendente è riconosciuta un'indennità di € 1,25 lordo al giorno.

5. L'indennità di maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; in sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:
  - a) economo comunale;
  - b) agenti contabili formalmente individuati con provvedimento ufficiale, per la gestione di buoni pasto e buoni carburante;si conviene un'indennità di € 1,00 lordo al giorno.
6. Nel caso di eventuali concomitanza di due o più delle condizioni di cui ai precedenti commi 3, 4 e 5 al dipendente compete la somma delle singole indennità previste.
7. Le indennità regolamentate dal presente articolo entrano in vigore il primo gennaio 2019.

**Art.12 – Indennità per specifiche responsabilità  
(art.70 quinquies – CCNL 21/05/2018)**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità annuale di importo non superiore a € 3.000,00 lordi, da corrispondersi a consuntivo, l'anno successivo a quello di sussistenza dei requisiti per la sua erogazione.

In particolare sono riconosciuti:

- a) per le categorie D, formalmente designate con provvedimento dell'Amministrazione, dei seguenti specifici ruoli:
  - euro 1.500,00 lordi annui per il ruolo di Data Protection Officer ai sensi del Regolamento UE n.2016/679;
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, da corrispondersi a consuntivo, l'anno successivo a quello di sussistenza dei requisiti per la sua erogazione, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, sulla base dell'adozione da parte di atti formali da parte dell'Amministrazione, per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche stabilite dalle leggi di:
    - Ufficiale di stato civile ed anagrafe con delega completa: euro 300,00 lordi annui;
    - Ufficiale elettorale: euro 100,00 lordi annui;
    - Responsabile dei tributi: euro 350,00 lordi annui;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, in caso di formale nomina a Responsabile della gestione documentale e del sistema di conservazione dei documenti informatici ai sensi dei 3 Dicembre 2013: euro 350,00 lordi annui;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, formalmente incaricato in seno al Centro operativo

comunale (COC): euro 150,0 lordi annui;

- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori o agli agenti di polizia locale individuati come messi notificatori: euro 300,00 lordi annui.<sup>6</sup>

### **Art.13 – Compensi di cui all'articolo 43 della legge n.449/1997**

1. Ai dipendenti possono essere erogati compensi derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'articolo 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'articolo 4, comma 4 del CCNL 05/10/2001, si riferiscono a:
  - a) proventi da sponsorizzazioni;
  - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente coperti e finanziati da soggetti terzi e possono essere erogati solo in seguito all'adozione di apposito Regolamento comunale, con atto del Responsabile di posizione organizzativa del Settore competente per materia.

### **Art.14 – Compensi di cui all'articolo 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018**

1. I compensi di cui al presente si riferiscono a:
  - a) incentivi tecnici (articolo 113 D.Lgs. n.50/2016);
  - b) compensi per avvocatura (articolo 27 CCNL 14/09/2000 e R.D.L. n.1578/1933);
  - c) recupero evasione ICI (articolo 59, comma 1, lettera p. D.Lgs n.446/1997);
  - d) attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (articolo 32, comma 40, del D.L. n.269/2003).
2. I compensi di cui al comma 1 sono erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Posizione organizzativa competente per materia; per l'erogazione alle Posizioni organizzative provvede il Segretario comunale.

### **Art.15 – Compensi per i messi notificatori ex art.54 del CCNL del 14/09/2000**

1. Sono riconosciuti ai messi comunali i compensi per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria ai sensi dell'articolo 54 del CCNL del 14/09/2000.
2. Come previsto dalla delibera di Giunta n.159 del 03/09/2013 è destinata ai compensi di cui al presente articolo la quota del 55% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, previamente decurtato dalle eventuali spese postali sostenute dall'Ente.
3. La liquidazione dei compensi di cui al presente, da ripartirsi tra i messi in misura

---

<sup>6</sup> Lettera modificata dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

proporzionale al numero di notifiche effettuate da ciascuno, è effettuata in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui il rimborso spese viene effettivamente introitato dall'Ente.<sup>7</sup>

4. I compensi per i messi notificatori, fatte salve sopraggiunte e/o differenti interpretazioni da parte degli organi competenti, soggiacciono al limite per il salario accessorio di cui all'articolo 23 del D.Lgs.75/2017.

## **CAPO V – Polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo. Ai fini della certezza e della correttezza dell'applicazione, tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal primo giorno del mese successivo a quello della avvenuta sottoscrizione definitiva del presente, trovando per il periodo previgente applicazione il precedente CCDI del 30/07/2013.

### **Art.16 – Prestazioni in occasione di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge n.50/2017, convertito in legge 96/2017;
  - b) articolo 56-ter del CCNL 21/05/2018;
  - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14/09/2000;
  - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999.
2. I compensi di cui al presente articolo sono integralmente finanziati da soggetti terzi (compresi i relativi oneri e Irap) e sono subordinati alla preventiva approvazione di apposito regolamento comunale.

### **Art.17 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota determinata dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'articolo 72, del CCNL 21/05/2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

---

<sup>7</sup> Comma modificato dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

**Art.18 – Indennità di servizio esterno**  
**(art.56 quinquies – CCNL 21/05/2018)**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità da euro 1,00 ad euro 1,50 lordi al giorno; in sede di prima applicazione a partire dall'anno 2019 l'indennità viene determinata in euro 1,25 lordi al giorno.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di servizio esterno è erogata mensilmente a consuntivo, sulla base dei dati desunti dalla certificazione mensile del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni in via continuativa da parte di ciascun dipendente, per ciascuna giornata.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 23, comma 5, del CCNL 21/05/2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70-bis CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni lavoro).
5. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione dal primo giorno del mese successivo a quello di avvenuta sottoscrizione definitiva del presente.

**Art.19 – Indennità di funzione**  
**(art.56 sexies – CCNL 21/05/2018)**

1. Ai sensi dell'articolo 56-sexies del CCNL 21/05/2018, al personale inquadrato nelle categorie C e D, appartenente al Comando della Polizia locale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. In sede di prima applicazione, l'indennità di funzione è riconosciuta esclusivamente alle seguenti figure:
  - a) personale formalmente incaricato con provvedimento del Sindaco del ruolo di vice-comandante; euro 1.000,00 complessivi annui lordi, da corrispondere in dodici mensilità.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 56-quinquies, CCNL 21/05/2018;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'articolo 70-quinquies CCNL 21/05/2018.

## **Capo VI – Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

### **Art.20 - Criteri generali retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti responsabili delle strutture apicali titolari di Posizione organizzativa (P.O.) ai sensi dell'articolo 17, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, una quota pari al 15% è destinata all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018.
3. La retribuzione di risultato è erogata a consuntivo tenuto conto della valutazione assegnata dal Nucleo di valutazione a ciascuna P.O. sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione per le P.O.
4. Come previsto dall'articolo 20 del Sistema di valutazione, l'esito complessivo della performance individuale è determinato dall'esito della performance organizzativa, a cui è attribuito un peso relativo pari al 60%, e dall'esito della performance per obiettivi specifici e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo complessivo pari al 40% del totale.
5. Ciascuna P.O. concorre al budget destinato all'erogazione della retribuzione di risultato proporzionalmente alla pesatura della propria retribuzione di posizione; il budget teorico individuale di ciascuna P.O. per la retribuzione di risultato è quindi rapportato alla retribuzione di posizione in godimento;  
i budget individuali sono assegnati avuto riguardo ai seguenti parametri:
  - a) per valutazioni maggiori o uguali a 95% alla P.O. è assegnato l'intero budget individuale della retribuzione di risultato;
  - b) per valutazioni maggiori o uguali al 60% e inferiori al 95% alla P.O. è assegnata una percentuale del proprio budget individuale pari alla valutazione conseguita;
  - c) per valutazioni inferiori al 60% alla P.O. non è assegnata alcuna retribuzione di risultato;
  - d) le risorse non assegnate per effetto dell'applicazione delle precedenti lettere b) e c) sono ripartite in parti uguali tra le P.O. la cui valutazione rientri nella previsione di cui alla lettera a).

6. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione a far data dal 01/01/2019.

### **TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI ED ISTITUTI**

#### **Capo I – Istituti correlati all'orario di lavoro**

##### **Art.21 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - b) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - c) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - d) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - e) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

##### **Art.22 – Reperibilità (art.24 CCNL 21/05/2018)**

1. Le parti danno atto che all'interno dell'Ente l'istituzione del servizio di pronta reperibilità è limitata alle seguenti casistiche:
  - a) servizi demografici, limitatamente al servizio richiesto all'Ufficiale di Stato Civile per le denunce di morte;
  - b) centro operativo comunale (COC), sulla base delle disposizioni di cui all'apposita regolamentazione.

2. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Il servizio di pronta reperibilità deve essere oggetto di specifica programmazione ed è disciplinato dall'articolo 24 del CCNL 21/05/2018.

#### **Art.23 – Turnazioni (art.23 CCNL 21/05/2018)**

1. In relazione agli articolo 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Il regime della turnazione è applicato nell'Ente con riferimento ai soli addetti della Polizia locale, con esclusione del personale amministrativo.

#### **Art.24 – Lavoro straordinario e banca delle ore**

1. In applicazione agli articoli 38 e 38-bis, del CCNL 14/09/2000 e articolo 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 150 annue, con esclusione di eventuali ore di straordinario non a carico del bilancio comunale;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario di cui alla precedente lettera a), debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 40, da utilizzarsi, previa autorizzazione, entro il 31 Dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, mediante equivalenti riposi, fruibili ad ore nel limite massimo della metà della corrispondente giornata lavorativa.<sup>8</sup>

#### **Art.25 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione degli articoli 22, comma 2 e 7, comma 4, lettera r) del CCNL 21/05/2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, per le seguenti ragioni:
  - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - c) dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

---

<sup>8</sup> Comma modificato dall'accordo sottoscritto in data 11/11/2021

## **Art.26 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

1. In applicazione degli articoli 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - a) l'ubicazione delle sedi di lavoro e delle caratteristiche della viabilità di accesso al Paese;
  - b) la necessità che la flessibilità non si intersechi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di settore.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **CAPO II – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art.27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

### **Art.28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto nell'arco dell'anno solare di riferimento almeno sei mesi di servizio; le somme erogate sono commisurate alla durata del rapporto nell'anno di riferimento.

### **Art.29 – Personale comandato**

1. Al personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre amministrazioni non si applicano le disposizioni di cui al presente CCDI in materia di trattamento economico accessorio, essendo questo disciplinato dall'Amministrazione presso cui il dipendente è comandato o distaccato e a carico di quest'ultima.
2. Al personale acquisito presso l'Ente tramite l'istituto del comando trova applicazione quanto previsto dall'articolo 29, commi 1 e 2, in materia di trattamento del personale assunto a tempo determinato.

### **Art.30 – Clausola di rinvio**

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali in materia vigenti.